

ПІЛЬГИ, ГАРАНТІЇ ТА КОМПЕНСАЦІЇ ДЛЯ ОСІБ, ЩО ПОЄДНУЮТЬ НАВЧАННЯ З РОБОТОЮ

Стояненко А. А.,

магістрантка, кафедра правознавства, ПУЕТ;

науковий керівник – доц. Терела Г. В.

Новітні технології, які постійно впроваджуючись, удосконалюють виробництво, спричиняють водночас жорсткі вимоги, як на нормативному рівні, так і безпосередньо роботодавцями, до освітнього ступеня та кваліфікації сучасних працівників. Відповідно на сьогодні ситуація, коли студент починає працювати ще до закінчення навчального закладу або ж працівник підприємства здобуває освіту чи підвищує кваліфікацію без відриву від виробництва, вже стала звичною. Відтак набувають актуальності питання, пов'язані із одночасною реалізацією суб'єктивного права на працю та права на освіту.

Питання правових пільг, гарантій та компенсацій для осіб, що поєднують навчання з роботою, досліджували такі науковці, як Н. Б. Болотіна, А. О. Бабенко, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник, С. М. Прилипко, С. М. Протченко, О. І. Процевський, О. Є. Сонін, О. М. Ярошенко, І. І. Яцкевич та інші.

З-поміж закріплених в Основному Законі нашої держави соціально-економічних прав – право на працю та право на освіту. У сучасних умовах розвитку демократичної держави право на працю означає здатність особи вільно її обирати, погоджуватись на умови застосування своїх професійних умінь та навичок у процесі виконання трудових обов'язків, що покладаються на неї роботодавцем [1, с. 10-11]. Конституція України встановлює, що кожен має право на освіту. Держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах; розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання; надання державних стипендій та пільг учням і студентам. Громадяни мають право безоплатно здобути вищу освіту в державних і комунальних навчальних закладах на конкурсній основі [2].

Як відомо, права не достатньо закріпити на законодавчому рівні. Потрібно розробити особливі правові механізми їх забезпечення, якими є юридичні гарантії. Саме останні слугують тим єдналим

елементом, що забезпечує необхідний в правовому статусі особи перехід від задекларованої законом можливості до реальної дійсності.

Термін «гарантія» походить від французького «garantie», що в перекладі означає порука; умова, яка забезпечує щось [3, с. 9]. Під гарантіями прав, свобод і обов'язків людини та громадянина розуміють систему соціально-економічних, моральних, політичних, юридичних умов, засобів і способів, які забезпечують їх фактичну реалізацію, охорону та надійний захист [4, с. 187].

У правовій доктрині гарантії поділяють на загальні та спеціальні [5, с. 97]. Якщо загальні гарантії покликані забезпечувати реалізацію прав і застосовуються до всіх громадян, то спеціальні юридичні гарантії допомагають забезпечити реальне здійснення права, наданого конкретним категоріям громадян, зокрема, працівникам, які поєднують роботу з навчанням.

Новий Закон України «Про освіту» однією із засад державної політики в освітній сфері та одним із принципів освітньої діяльності закріпив сприяння навчанню упродовж життя. Проект Трудового кодексу України з-поміж основних принципів правового регулювання трудових відносин визначає принцип безперервного професійного навчання протягом трудового життя, створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації [6]. Наявність різних форм здобуття освіти – очної (денної та вечірньої), заочної, дистанційної, мережевої, екстернатної, дуальної, здобуття освіти на робочому місці – дає змогу значній кількості зайнятого населення сполучати трудову діяльність із навчанням. Особам, які одночасно працюють і навчаються, законодавством передбачено особливу систему пільг, що стосуються часу відпочинку, оплати праці, надання відпусток, компенсації вартості проїзду до закладу освіти для складання екзаменів та заліків, планування та координації робочого часу тощо. Так, відповідно до ч. 6 ст. 56 Закону України «Про освіту» особам, які навчаються, держава гарантує право на додаткову відпустку за місцем роботи, скорочений робочий час та інші пільги, передбачені законом для осіб, які поєднують роботу з навчанням [7]. Деталізують пільги та гарантії щодо осіб, які успішно поєднують роботу з навчанням, положення глави 14 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [8].

Види пільг та їх обсяг залежать від форми здобуття освіти, виду закладу та курсу навчання. Перш за все, стаття 202 КЗпП України визначає, що працівникам, які навчаються без відриву від виробництва, власник або уповноважений ним орган повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням. Для

професійної спроможності та саморозвитку працівника власник або уповноважений ним орган організовує індивідуальне, бригадне та курсове виробниче навчання за рахунок підприємства, установи та організації. Особи, які навчаються без відриву від виробництва, не можуть бути залучені до надурочних робіт, якщо вони будуть проходити під час днів занять. У період виробничого навчання, перекваліфікації працівники не можуть бути залучені до будь-якої роботи, що не пов'язана зі спеціальністю, що опановується ними. Час підвищення кваліфікації з відривом від виробництва зараховується до страхового стажу.

Слід враховувати, що пільги, гарантії та компенсації є відмінними за своїм змістом правовими категоріями. Юридичні гарантії встановлюють загальне або спеціальне правило, а пільги визначають певні додаткові блага як виняток із правил. Пільги можуть полягати у звільненні тих чи інших осіб від відповідних обов'язків або наділенні їх додатковими гарантіями [9]. Під компенсаціями розуміють виплати, які мають за мету відшкодувати працівникові зазначені ним витрати у зв'язку із навчанням.

Загалом, гарантії та компенсації, передбачені для осіб, які поєднують роботу з навчанням, можна поділити на такі види: (1) організаційні (статті 201-206, 220 КЗпП України), які спрямовані на забезпечення належних умов та забезпечення можливості для працівників суміщати працю з навчанням; (2) матеріальні (статті 207, 208, 217, 219 КЗпП України), які мають за мету запобігти істотному погіршенню матеріального забезпечення осіб, що навчаються (виплата або збереження заробітної плати у встановленому порядку, оплата проїзду до місця знаходження закладу вищої освіти); (3) пов'язані із наданням додаткового часу (статті 207, 212-216, 218 КЗпП України), який можна використати для навчання (встановлення скороченого робочого тижня або скороченої тривалості щоденної роботи; надання додаткових відпусток у зв'язку з навчанням та вільних від роботи днів); (4) гарантійні, спрямовані на забезпечення збереження права на працю та похідні від нього правові можливості під час суміщення роботи з навчанням (статті 42, 82, 104, 122 КЗпП України) (переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників; збереження місця роботи (посади); зарахування до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, часу навчання) [10, с. 115].

Сучасні форми організації навчального процесу в закладах освіти дають можливість працівникові здобувати освіту у вільний від роботи час (вечірній час або вихідні дні), тому роботодавець у деяких випадках може навіть не знати про навчання працівника. Побудова сучасної системи юридичних гарантій трудових прав повинна

будуватися на принципі гармонійного поєднання інтересів обох сторін трудового договору. Тому видається, що працівників, які поєднують роботу з навчанням, варто зобов'язати звітувати перед роботодавцем про хід здобуття нової кваліфікації. Проаналізувавши норми КЗпП України, можна стверджувати, що вони досить детально регламентують пільги, якими наділяється працівник під час поєднання роботи з навчанням. Але на практиці використовуються далеко не всі з них, причиною чого можна вважати застарілі положення КЗпП України, прийнятого за радянських часів. Позитивним є включення до проекту Трудового кодексу України окремої книги п'ятої «Професійна (службова) кар'єра», у якій сконцентровані норми, що стосуються закріплення права на професійну (службову) кар'єру та права на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, а також гарантій, пільг та компенсацій щодо їх реалізації.

Список використаних джерел:

1. Трудове право України [текст] підручник/ За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. – Київ: Центр учбової літератури, 2016. – 472 с.
2. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. – Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
3. Мельник К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія / К. Ю. Мельник, А. О. Бабенко. – Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. – 240 с.
4. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник. – Харків : Консум, 2001. – 656 с.
5. Яцкевич І. І. Класифікація юридичних гарантій реалізації особою права на працю // Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки. – 2014. – Т. 155. – С. 97-100.
6. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658 від 27.12.2014 р.). – URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
7. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145 /VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2017. – № 38-39. – Ст. 380.
8. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971р. № 322 /VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
9. Юридична енциклопедія: в 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. – К.: «Укр. енцикл.», 2002. – URL: <http://leksika.com.ua/16940718/legal/pilgi>

10. Протченко С.М. Гарантії і компенсації, що надаються працівникам, які суміщають службу в ОВС із навчанням // Форум права. 2006. № 3. С.111-117. – URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2006-3/06pcmoin.pdf>

ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОГО ОМБУДСМЕНА

Гук І. І.,

студентка 2 курсу, кафедра правознавства, ПУЕТ;

науковий керівник – Боберська К. Г.

Актуальність цієї теми полягає в тому, що інститут військового омбудсмена є одним із стратегічних елементів побудови соціально-демократичної держави. Вищезазначений інститут відіграє важливу роль у системі забезпечення відповідальності та підзвітності органів державної влади у військовому секторі за межами судової системи, де з кожним днем зростає рівень конфліктності та тиску.

По причині постійного росту збройних конфліктів та їх жертв у багатьох країнах світової спільноти почали запроваджувати інститути військових омбудсменів. У деяких країнах цей інститут вже усталений та існує більше 100 років, а у деяких тільки починає розвиватися (як наприклад, в Україні на відміну від Королівства Швеція цей інститут є малорозвиненим, не зважаючи на 5-річне збройне протистояння). Саме тому дана тема є досить актуальною та потребує подальшого детального дослідження.

Окремі аспекти розвитку та діяльності військового омбудсмена вивчали такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як Б. Бакленд, В. Макдермотт, Н. Кавецька, Л. Лазарева, Я. Неділько, Ю. Палєєва, О. Рудік, В. Тарасюк, І. Чістякова та ін.

На даний момент на території України існує складна воєнно-політична, оперативно-стратегічна та економічна ситуація, яка склалася внаслідок збройної агресії Росії проти України, окупації Російською Федерацією частини суверенної території України – Автономної Республіки Крим та м. Севастополь. На частині території Донецької та Луганської областей триває інспірований та підтриманий Російською Федерацією збройний конфлікт, який загрожує переростанням у відкрите збройне протистояння між Україною та Російською Федерацією [11].